

As relações de trabalho no Brasil pós-1978: o impacto das mudanças na sociedade

Work relations in Brazil pos-1978: the impact of the changes in the society

JEAN PIERRE MARRAS*

RESUMO

O novo modelo econômico, na busca de minimizar o custo de produção, cria, no país que o adota, sérios reflexos de mudança cultural na sociedade brasileira. Inúmeras oportunidades de emprego são simplesmente abolidas, e um sem-número de trabalhadores obrigados a trocar seus empregos por um outro sistema de trabalho alternativo, na busca da sobrevivência. O que deverá acontecer, em um futuro próximo? Que papel os governantes adotarão? Até que ponto a própria sociedade que abriga tais políticas e permite a perda de empregos, consentindo com seu mutismo, continuará aceitando esse absurdo?

Palavras-chave: mudança cultural; perda de emprego; responsabilidade social.

ABSTRACT

The new economic model, in the search to minimize production cost, creates, in Brazil that adopts it, serious consequences of cultural change in the Brazilian society. Innumer-

* Professor Titular da Universidade Metodista de São Paulo e da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

able chances of job are, simply, abolished and a great number of workers are obliged to change its jobs for another system of alternative work, in the search of a way of life .What will happen, in a next future? What is the responsibility of the govern? How much the proper society that shelters such politics and allows the loss of jobs, assenting with its silence, will continue accepting this non-sense?

Keywords: cultural change; loss of jobs; social responsibility.

INTRODUÇÃO

Iniciamos este trabalho sob a égide de alguns princípios tidos como teoricamente corretos e a partir dos quais permitimo-nos construir nossa linha de reflexão. O primeiro desses pressupostos é que é impossível pensar no trabalho sem pensar na sociedade. É no âmago desse princípio que nasce o raciocínio-mestre da discussão aqui desenvolvida.

O trabalho, segundo Beynon (1995), um dos grandes estudiosos desse campo, na Inglaterra, não apresenta rupturas na sua transformação histórica, mas, sim, adaptações. Foi o fenômeno percebido, também, nas relações do trabalho no Brasil pós-78 e que, mesmo depois de duas décadas, continua a assombrar os próprios participantes e a sociedade que os circunda, com inovações de uma criatividade ímpar, tanto por parte dos trabalhadores quanto dos patrões. Ora uns criando, modelando ou adaptando, ora outros aceitando, propondo ou negociando.

A afirmação de Benyon faz sentido mesmo nos dias atuais em que se percebe claramente sinais fortes de declínio do nível mundial de empregos – principalmente nas indústrias –, influenciado de forma substantiva pela globalização da economia e a abertura dos mercados.

Em recente viagem aos Estados Unidos, tivemos a oportunidade de observar e constatar, especificamente, uma mudança radical nos produtos de consumo oferecidos pelo comércio local: a quase totalidade deles era de fabricação asiática com controle de produção ou qualidade americana. Isto é, nada mais se fabrica nos Estados Unidos, no momento, tudo é encomendado a China, Coréia do Sul, Taiwan, Hong-Kong, Malásia etc.

Exemplos como esse nos provam o quanto é fraco o sistema que deveria garantir ao homem a possibilidade de manter o seu

sustento! Mutações como essas nos dizem claramente o quanto essa massa humana de trabalhadores é desprezada e simplesmente *excluída* do seu direito básico, segundo a lógica reinante e míope do sistema capitalista em vigor.

O novo modelo econômico, na busca de minimizar custo de produção, como o exemplo que acabamos de citar, cria, no país que o adota, sérios reflexos de mudança cultural em sua sociedade. Inúmeras oportunidades de emprego são simplesmente abolidas e um sem-número de trabalhadores obrigados a trocar os seus empregos por um outro sistema de trabalho alternativo na busca da sobrevivência.

- O que deverá acontecer, em um futuro próximo, a perdurar esse modelo e a livre entrada de produtos elaborados em outros países que conseguem, nem sempre de maneira ética, produzi-los com custos sociais extremamente baixos?

- Que papel os governantes devem jogar na responsabilidade social que lhe cabe ao, em permitindo essa situação, conduzir suas sociedades para o caos?

- Até que ponto a própria sociedade que abriga políticas desse gênero e permite a perda de empregos, consentindo com seu mutismo, continuará aceitando esse absurdo?

Forrester (1997, 10:27), com sua lucidez e lógica incomparável analisa essa problemática – em nível mundial e mais especificamente na França atual –, explicando esse fenômeno não com uma visão de vítima (apocalipse) nem de herói (apologética), mas como sendo um novo eixo da história mundial.

Não é o desemprego em si que é nefasto, mas o sofrimento que ele gera e que, para muitos, provém de sua inadequação àquilo que o define, àquilo que o termo desemprego projeta, apesar de fora de uso, mas ainda determinando seu estatuto... “...e nesse império – parece sonho! –, trabalhadores pobres-coitados ainda imaginam poder encaixar seu “mercado do emprego”! É de chorar de rir. Antes, bastava-lhes manter-se em seu lugar. Eles precisam aprender a não ter nenhum: essa é a mensagem que, ainda discretamente, lhes é insinuada...A mensagem, entretanto, é exatamente essa. Uma quantidade importante de seres humanos já não é mais necessária ao pequeno número que molda a economia e detém o poder. Segun-

do a lógica reinante, uma multidão de seres humanos encontra-se assim sem razão razoável para viver neste mundo, onde, entretanto, eles encontraram a vida.

A UNILATERALIDADE DAS RELAÇÕES NO TRABALHO

No período anterior a 1978, e principalmente nos primórdios do seu desenvolvimento industrial, a relação capital e trabalho, no Brasil, regia-se por normas não muito claras e, sem dúvida, por uma cultura tipicamente favorável aos donos do capital. Essa situação peculiar foi mantida com sucesso durante algumas décadas graças à fraqueza do movimento operário anterior a 1930, bem como por um conjunto de determinações estruturais, amplas e persistentes, que agiam no sentido de fazer com que o peso e a influência da classe operária e das respectivas associações de classe existentes, na época, na vida da sociedade brasileira, fossem muito reduzidas.

Outro fato influente nesse quadro, nos primórdios da industrialização do país, foi o grande número de imigrantes estrangeiros, de mulheres e menores na força de trabalho do setor secundário, bem como a grande corrente migratória do interior de outros estados (do sertão nordestino, por exemplo) sem nenhuma formação de senso reivindicatório e de muito baixo nível técnico e cultural. Foi fácil e conseqüente a consolidação de um sistema estatal corporativo e intervencionista na área trabalhista, nascedouro – na era Vargas – de um modelo sindical atrelado ao estado e regado de uma cultura que, em nada ou quase nada, favorecia ao trabalhador da época.

Aqui no Brasil, já nos acostumamos a pensar os problemas do sindicalismo dentro desse quadro corporativo. Quero dizer que os elementos doutrinários do corporativismo já se incorporaram a nossos usos e costumes como algo lógico e racional que decorre da “natureza das coisas”. De modo geral, a influência sindical e política da classe operária em qualquer sociedade depende fortemente do peso social dessa classe... (Rodrigues Neto, 1983, p. 9).

Parece que, ao longo do tempo, o modelo corporativo brasileiro esteve sob o domínio temporal de três diferentes aspectos: o econômico, o político e o social.

O chamado corporativismo econômico é, segundo Winkler (1985), um sistema dentro do qual o Estado não aborda a questão de

sua própria natureza, concebe o corporativismo como sendo essencialmente um sistema econômico.

Schmitter (1986), por outro lado, ensina-nos o caminho da análise em que o corporativismo considera fundamentalmente a questão política e afirma que é um sistema de representação dos interesses de um quadro no qual os atores são organizados em um número limitado de categorias, disciplinados e hierarquizados pelo próprio Estado (neste modelo vemos uma país com um partido político monopolizador, talvez sem eleições livres e cerceando a liberdade de seus agentes sociais [exemplo de épocas de Portugal, Brasil, Espanha, Grécia, México, Itália fascista, França de Vichy, Alemanha nacional-socialista etc.]).

Tal como na França ou mesmo na Inglaterra, o Brasil enquanto país de herança colonial e portanto submisso ao capitalismo na sua fase imperialista, viu nascer o *modelo clássico* de transição, predominando durante longo tempo a tese que imputava às relações entre agrarismo e industrialismo uma contradição antagônica, uma vez que o contexto agrário era entendido como a expressão do mundo feudal, enquanto o industrial expressava o advento do capitalismo. E como entender a formação da classe operária dentro desse contexto?

Na opinião de Antunes (1982), o processo de formação da classe operária no Brasil, na particularidade objetiva pela via colonial, teve forma diversa daquela vivenciada pela classe operária dos países clássicos, em que o trabalho artesanal, e logo após o manufatureiro, antecedeu o trabalho da grande indústria, quando então, após esse período de transição, configurou-se o proletariado industrial.

No Brasil, é sabido, a classe operária é oriunda – predominantemente – dentro de um contexto em que imperava a grande indústria. Para dar uma dimensão realística ao modelo de *organização* que acabamos de citar, temos um exemplo clássico na ilustração de Leite Lopes (1988) no seu trabalho de registro da luta operária em Paulista, uma antiga “fábrica-vila”, no interior do Recife, que contava com 10 a 15 mil operários registrados e mais 5 a 8 mil trabalhadores em frentes de trabalho extrafabril e não registrados.

Na formação do proletariado brasileiro havia – à época – um componente extremamente influenciador, do ponto de vista cultural:

a presença permanente do Estado no desenvolvimento das relações entre capital e trabalho. Desta forma, o que se desenvolveu foi um modelo que na análise de Pastore e Zilberstajn (1988) tratava-se de um sistema que denominaram de “Legalístico e Estatutário”

Legalístico por ter todos seus parâmetros definidos na letra da lei e, portanto, retirando qualquer possibilidade de liberdade de movimentação entre agentes (capital e trabalho) e estatutário por pertencer ao Estado todo e qualquer poder de comando e manobra no campo trabalhista. Nada se fazia sem a prévia autorização do Estado. Nesse quadro, percebe-se que o sistema legal deixou pouca ou nenhuma margem de autonomia para as partes negociarem efetivamente.

A montagem do sistema brasileiro aconteceu debaixo de um certo medo do conflito. As manifestações operárias violentas e o ativismo dos imigrantes anarquistas recém-chegados da Europa, no início do século 20, criaram, no governo, uma preocupação forte no sentido de manter a ordem social. O conflito capital-trabalho era tido como algo extremamente perigoso, que devia ser evitado a qualquer custo. A extrema desigualdade social e a discriminação política constituíam, no entender do governo, variáveis mais que suficientes para fazer implodir uma possível revolução. Essas razões explicam (?) o modelo adotado como *ideal* no Brasil do início do século. O que dificulta o entendimento, na tentativa de explicar as razões, é o prolongado estágio de permanência desse sistema (até praticamente o final do século...).

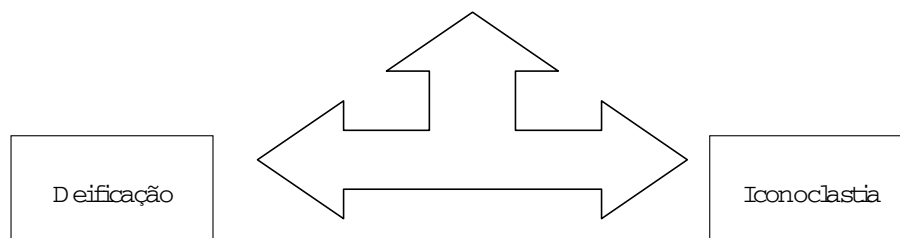
Essa observação, talvez, explique o seguinte questionamento que lançamos como reflexão: Que país é este em que não se percebe relação direta entre progresso técnico e felicidade?”

Esse *quase ou* nenhum espaço de manobra deixado para os agentes sociais, pelo governo, consolidou um sistema rígido de relacionamento capital-trabalho reforçando uma bipolarização das normas de conduta social apontando duas éticas predominantes na vida do indivíduo antes e depois do ingresso ao mundo do trabalho, como sendo:

Antecedendo sua entrada no mundo do trabalho, o indivíduo rege-se por um conjunto de valores puramente psicossociais, oriundos de uma cultura na qual imperam crenças baseadas em pressupostos que determinam comportamentos direcionados à felicidade e ao atendimento das necessidades do indivíduo enquanto cidadão.

Em determinado momento de sua vida, esse mesmo cidadão transpõe os umbrais do mundo do trabalho e passa a ser regido por

A ética da convicção	A ética da responsabilidade
Antes do primeiro vínculo trabalhista. Aponta a cada indivíduo o que deve fazer para se realizar plenamente como indivíduo.	Após o vínculo trabalhista formal estabelecido. Aponta a cada um o que deve fazer para se integrar à vida social nas organizações.



um conjunto de valores nem sempre compartilhado por ele; mundo do trabalho esse composto de um conjunto de elementos culturais que exigem um direcionamento comportamental voltado quase que exclusivamente às necessidades da empresa e não do indivíduo.

Os choques entre as duas éticas, quando fatores circunstanciais elevam o nível de conflito acima dos limites do suportável e revelam, segundo Foguel e Souza (1995), como o relacionamento *indivíduo e organização* pode assumir, na maioria dos casos, uma dimensão verdadeiramente “religiosa”: ou o homem se curva diante de um poder superior a ele, deificando a organização, ou desafia esse mesmo poder superior, alijando-se e sendo alijado da organização, como iconoclasta.

Entendemos que a unilateralidade e a inflexibilidade do posicionamento patronal, ao longo de todas essas décadas, favoreceu a adoção de uma postura iconoclasta por parte dos trabalhadores, preparando um campo propício para a introdução de um discurso sindical de contorno socialista, na exata medida em que atendia às necessidades sentidas pela classe trabalhadora, reprimida e sem voz ativa em nenhuma instância. As décadas que precederam ao início dos anos 1980, no Brasil, testemunharam o desenvolvimento de uma força de trabalho, que, da escravatura à industrialização, pouco ou quase nada ganhou em termos de liberdade.

Parece-nos que os “livres e os libertos” de Kowarick (1988) são os mesmos trabalhadores de hoje: submetidos a um sistema de escravatura (existem vários modelos de escravatura: o *capitalismo selvagem* não seria um deles?); tidos como vadios e não concordando em se submeter ao sistema estabelecido, mas não tendo outra alternativa. O trabalhador de hoje, no Brasil, seria realmente livre? (não no sentido marxista – livre do senhor feudal – mas no sentido escravagista): livre para vender sua mão-de-obra e dono, inclusive do seu próprio corpo? Temos dúvidas. Dentro da perspectiva sociológica traçada por Berger (1976) os indivíduos nunca serão completamente livres, pois a sociedade em que vivem forma quatro paredes que o aprisionam implacavelmente.

Durkheim (1985) também ressaltava que a sociedade é um fenômeno *sui generis*, pois representa uma realidade compacta que não pode ser reduzida a outros termos ou para eles traduzida. Afirmou ainda que os fatos sociais são “coisas” possuidoras de uma existência objetiva externa a nós, tanto quanto os fenômenos da natureza.

A seguirmos a concepção durkheimiana, portanto, a sociedade manifesta-se como um fato objetivo. Ela existe, é algo que não pode ser negado e que se tem de levar em conta. A sociedade é externa a nós. Ela nos cerca, circunda nossa vida por todos os lados. Estamos *na* sociedade. E essa localização, segundo Berger (1976), pré-determina e pré-define quase tudo quanto fazemos, desde a linguagem até a etiqueta, desde nossas convicções religiosas até a probabilidade de cometermos suicídio.

O suicídio não seria uma forma de auto-exclusão por um comportamento social desviante de uma *consciência coletiva ou comum*? (categoria de análise de Durkheim, 1985), em que um conjunto de crenças e sentimentos de uma mesma sociedade norteia as ações dos indivíduos). Teríamos de perceber o mundo do trabalho na mesma ótica? Temos de entender que o cerceamento da liberdade do indivíduo ao adentrar no mundo do trabalho é consequência natural? E que, portanto, a partir desse ponto, o homem deve priorizar os objetivos organizacionais e relegar a um segundo plano seus próprios objetivos, sua família, seus sonhos, sua particularidade, seu desenvolvimento cultural e social?

Pois é a mensagem que o sistema parece querer transmitir a todo momento. É desse valor cultural que as organizações se valem para *aliciar* o trabalhador e prendê-lo em elos obedientes, talvez baseadas no princípio da inércia ou talvez alicerçadas – em última

instância – na rocha firme da estupidez humana. Mas, por certo, manipulando habilmente a subjetividade da massa trabalhadora tentando metamorfosear seu sistema de valores para produzir comportamentos interessantes às organizações.

Estabelecendo, assim, um forte *controle social*, o mundo do trabalho vale-se, no Brasil, até da violência enquanto instrumento desse controle. Em qualquer sociedade *normal* a violência é utilizada com parcimônia e como último recurso; a mera ameaça dessa violência final basta para o exercício cotidiano do controle social. No Brasil, a história está repleta de atos dessa natureza. E não somente enquanto sob a égide de governos totalitários. Essa prática permaneceu, e permanece ainda, no interior de fábricas nas quais existem – ainda hoje – os *Coronéis Fredericos* de Leite Lopez (1988).

A CULTURA DA NEGOCIAÇÃO

O fim real da unilateralidade nas ações que permeavam o mundo do trabalho no Brasil deu-se, efetivamente, com a introdução, no final da década de 1970, do primeiro acordo coletivo de trabalho, realizada pela General Motors, em 31 de maio de 1978. Na prática, esse marco agregou um valor extraordinário às relações no trabalho, introduzindo um componente até aqui pouco ou nada usado e até desconhecido da maioria daqueles que comandavam os rumos desse cenário.

Tratava-se de aceitar o enfrentamento pacífico entre patrões e empregados em uma mesa de negociação (por si só, um fato inédito!); ouvir reivindicações; ceder a certas pressões e conceder, sob o poder da argumentação, as solicitações colocadas. Este simples fato – de ouvir e ceder – na verdade revolucionou a cultura dominante da época, ainda sob o foco cerrado da centralização e do autoritarismo em demasia.

Tratava-se, em outras palavras, de ampliar a liberdade do indivíduo – enquanto trabalhador – reconhecendo-lhe valores que o colocavam, de certa forma, em posição da igualdade ao dono do capital, ao menos à mesa de negociação.

Obviamente que a realidade se encarregou de demonstrar que não era exatamente dessa maneira que o trabalhador era visto. Por muito tempo, e ainda hoje, muitas negociações não passam de um *círculo* armado para atender às expectativas de um ou dos dois lados em jogo. Não resta dúvida que o novo cenário que circunda o mundo do trabalho, emoldurado de um sistema

negocial, é por demais interessante para o trabalhador e para a própria sociedade conseqüentemente. Nesse particular, talvez o que deva ser contestado é o *modelo negocial* que foi e ainda está sendo adotado e não a negociação enquanto instrumento.

Enquanto países mais desenvolvidos adotam – já há muito tempo – sistemas negociais abertos e descentralizados, em que a negociação entre patrões e empregados é totalmente livre e de acordo com os interesses e as possibilidades das partes, o Brasil continua preso ao seu sistema centralizado de negociação, à revelia dos interesses dos trabalhadores e até dos próprios empresários. É a continuação dos sistemas corporativos fechados que beneficiam uma elite à revelia de toda uma sociedade.

“O estilo europeu forjou uma longa tradição de busca de benefícios mínimos pela via legislativa, utilizando a negociação coletiva para ampliar o garantido por lei. No estilo americano a lei garantiu apenas o direito e sobretudo, a responsabilidade de negociar, ficando para as partes a prática da própria negociação” (Pastore, 1988).

Para comprovar o que estamos afirmando, com relação à validade do modelo negocial em vigor no Brasil, apresentaremos alguns depoimentos levantados em pesquisa de campo do autor, na qual registra opiniões de empresários, negociadores, sindicalistas e trabalhadores sobre modelo negocial atual:

“...Não, esse modelo atual não atende às nossas necessidades. Primeiro é o próprio modelo, segundo, eu acho que há um problema de cultura. Hoje você não tem, na verdade, obrigação de negociar. Você encerra a qualquer momento a negociação e leva para o tribunal decidir o que te possibilita não queimar pestana. Mas, aí, você não forma a cultura de negociação nesse país.” (Jair Meneghelli).

“...Não, de maneira nenhuma o modelo atual é ideal. É altamente concentrador. Por exemplo: no caso específico dos metalúrgicos, o acordo geralmente não atende, sem dúvida nenhuma, às empresas de porte, as empresas pequenas que geralmente não cumprem aquilo que é acertado, então fica restrito a um pequeno grupo de empresas que eu nunca vi; desconheço a empresa que pode ou tem possibilidades ou acha justo o acordo feito, este é um problema sério...” (Sidney Roberto).

“...Esse modelo sindical que aí está é obsoleto. Não atende às necessidades dos trabalhadores. Deve se pensar na possibilidade de adotar um sistema mais elástico, menos centralizado que possibilite às partes discutirem com maior amplitude as suas necessidades”. (Maurício Soares).

“...Não, (o modelo negocia atual) não atende. É extremamente cartorial, extremamente concentrado e é feito para aqueles que têm interesse no fortalecimento do mercado externo em detrimento do mercado interno e do poder aquisitivo...” (Joseph Khoury).

Assim, é claro que a introdução do ato negocial, enquanto instrumento de aproximação, entendimento e atendimento de interesses das partes capital/trabalho, foi extremamente benéfico não só para os agentes citados, mas para a sociedade como um todo, na medida em que as mudanças que trouxe em seu bojo foram substantivas como veremos mais adiante.

Os pouco mais de 20 anos que se sucederam desde a primeira negociação coletiva (31/5/78) resultaram em um exercício contínuo de aperfeiçoamento mútuo do ato de negociar. Esse *valor* é atualmente insubstituível na prática atual do trabalhismo brasileiro, e, graças a ele, os agentes sociais tendem, cada vez mais, a valorizar o ato negocial, respeitando-o e reconhecendo-o como extremamente valioso para os objetivos de ambos os lados.

Há 30 anos as empresas eram instituições muito verticais. Hoje, a hierarquia rígida está dando lugar a organizações mais horizontais. Por isso, os executivos e funcionários querem aprender a negociar. Afinal, eles gastam metade do seu tempo com isso. (Ury William, 2006). Criou-se, assim, o que chamamos de *cultura* negocial dentro do conceito de Schein (1984), que explica a formação de uma cultura a partir da adoção de um determinado valor, que, conseguindo os resultados desejados, torna-se uma verdade inquestionável passando a ser adotada por todo o grupo.

Uma cultura encontra-se normalmente composta de mitos, ritos, crenças, pressupostos e valores. Tomando de empréstimo o modelo de Posner, Kouzes e Schmidt (1985), entendemos que a cultura negocial, no Brasil, produziu, nestas duas décadas, um quadro de *valores compartilhados*, entre capital e trabalho, capaz de tornar o sistema irreversível. Tanto a classe trabalhadora quanto os empresários identificaram e criaram ligações muito fortes de interesse co-

num por meio desse canal de comunicação e de solução de conflitos que é o ato negocial.

A adoção de uma cultura composta de *valores compartilhados*, cria ao longo do tempo, uma relação de comportamento ético, que, em primeira instância, atinge os agentes negociais, mas que, em um segundo momento, é capaz de se alastrar por toda a sociedade, pelo princípio anteriormente citado em Schein (1984).

Tal como demonstrado pelo antropólogo Gerald Sider (1996, 119):

“los costumbres hacen cosas: no son formulaciones abstractas de significados, ni búsquedas de los mismos, aunque pueden transmitir significados. Las costumbres estan claramente conectadas y enraizadas en las realidades materiales y sociales de la vida y del trabajo, aunque no son sencillamente derivados de dichas realidades ni reexpresiones de las mismas”.

Tais considerações podem ser verdadeiras em dependência da forma de cultura e do modelo a ser adotado. Conforme citamos, a cultura negocial, sendo formada por valores compartilhados e criados em conjunto entre trabalhadores e patrões, neutraliza a possibilidade de existência de *controles* por grupos ou elites. Temos, contudo, de concordar com Thompson (1996) quando afirma que uma cultura é também um conjunto de recursos diversos no qual trafegam o escrito e o oral, o superior e o subordinado, o povo e a metrópole; uma palestra de elementos conflitantes que requer um pouco de pressão, como por exemplo, o nacionalismo o a ortodoxia religiosa predominante ou a consciência de classe, para tomar forma de sistema.

Concluindo, pensamos que a cultura negocial instaurada no Brasil, pós-78, embora possa trazer no seu bojo a semente de certos traços de controle, autoritarismo e centralização, típicos do sistema de relações no trabalho anterior a esse período, desenvolvida que foi por um conjunto de valores compartilhados entre empregados e empregadores, em exercício extenuante e contínuo à mesa negocial, acabará por se traduzir em um instrumento quase que inigualável de neutralização de conflitos entre as classes que compõe, esses cenários.

Não temos dúvida em afirmar que, em futuro muito próximo, após passar por *steps* intermediários, em que a presença de mediadores e árbitros tenderá a auxiliar no encontro da pureza de resul-

tados, o próprio modelo se ajustará aos reclamos da sociedade à qual pertence. Não há um modelo negocial ideal, mesmo porque não é indispensável se ter uma definição universalmente aceita e una. O que há são sistemas que podem ser mais ou menos adequados a cada momento e a cada realidade dos sistemas sociais:

“L’OIT n’a pas adopté de position officielle quant aux avantages de la négociation centralisée ou décentralisée. Il appartient aux pays, aux organisations d’employeurs et au mouvement syndical de choisir la formule qu’ils préfèrent” (Caire, 1984, 12).

O IMPACTO DAS MUDANÇAS

As mudanças advindas de uma cultura negocial fizeram-se sentir, no Brasil, conforme já dissemos, a partir de 1978 e tiveram lugar ininterruptamente ao longo de mais de duas décadas, até o presente momento. Entendemos por oportuno dividir o campo de análise das mudanças em três níveis, a saber: O campo individual (do trabalhador); O campo organizacional (do trabalho) e o campo social (comunidade)

O CAMPO INDIVIDUAL

No campo individual, o trabalhador passou a contar com um canal de comunicação ativo que lhe permite, a qualquer momento, por meio da negociação instaurada permanentemente na cultura entre capital e trabalho, fazer-se presente com suas reivindicações. O despertar de uma consciência crítica é um elemento de fundamental importância que floresceu com a prática da reflexão coletiva provocada pelos constantes exercícios negociais. Nunca antes o trabalhador brasileiro teve a oportunidade de discutir em conjunto e participar ativamente da solução de problemas, não só ao nível individual como no coletivo.

O desenvolvimento cultural (no sentido cognitivo) do trabalhador foi pura consequência da imposição natural das necessidades de se atualizar para o enfrentamento negocial. Consciente ou inconscientemente, de forma provocada ou natural, o trabalhador, ao longo dos últimos 20 anos, teve um desenvolvimento significativo com relação a assuntos de ordens individual e coletivo. Temas como comportamento humano, liderança, participação, qualidade, ética etc. são costumeiros de se ouvir nas rodas de trabalhadores, trazendo reflexões interessantes. Na outra ponta, assuntos macros como economia,

política, globalização, ética no consumo etc. também priorizam as discussões dos mesmos grupos. O trabalhador apreendeu de maneira mais racional a estabelecer e respeitar limites em todos os campos do trabalho, tornando-se mais próximo do chamado “trabalhador de primeiro mundo”. A racionalidade, nascida da argumentação negocial, trouxe ao trabalhador brasileiro a possibilidade de refletir e planejar sua vida, seu trabalho e seu papel na organização e na sociedade de maneira mais cartesiana e esclarecida.

O CAMPO ORGANIZACIONAL

As organizações do ABCD paulista foram as primeiras a sentir as mudanças dos ventos, trazidas logo no final da década de 70 pelos primeiros acordos trabalhistas. As mudanças propriamente ditas, na verdade, precederam as negociações. A classe trabalhadora foi sendo preparada, naquela região especialmente, pelo comando e pela direção de uma liderança (“Lula”), que nascia como um eco perfeito dos reclamos de há muito aprisionados na garganta dos trabalhadores.

Esse líder trouxe para a classe trabalhadora um discurso vivo, emergente e calcado em uma visão do social, nunca dantes ouvida por eles com tanta clareza. Começaram a aparecer os velhos e sempre válidos princípios de Marx, as críticas duras à mais valia e ao liberalismo, à economia de mercado e, principalmente, aos direitos de liberdade e dignidade da massa trabalhadora.

As empresas, nas pessoas dos seus executivos e donos do capital, estavam completamente despreparadas para aceitar e enfrentar a *new wave* comportamental dos seus trabalhadores. Acreditaram, durante algum tempo, que era um movimento passageiro, sem grandes conseqüências e, portanto, não deram muito crédito aos primeiros acordos firmados em caráter coletivo. O tempo foi passando e os trabalhadores e seus líderes (sindicais) foram se firmando e conquistando, pouco a pouco, tamanha visibilidade que acabou tornando o movimento irreversível.

Quando o patronato acordou já era tarde para esboçar qualquer reação de neutralização do então chamado *novo sindicalismo*. Um sem-número de acordos e de convenções coletivas acabou gerando e solidificando o maior dos direitos existentes no Brasil: o direito adquirido. A partir de então, o que restou às empresas foi se aperfeiçoarem em questões negociais e correr em busca de argumentos históricos que pudessem desacelerar a rapidez dos acontecimentos. Contudo, o

modelo centralizador de negociação adotado pelo patronato fez com que, por exemplo, a FIESP (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo), chamasse a si toda e qualquer ação coletiva de negociação, impedindo as empresas de negociarem por conta própria, sob a alegação da manutenção de um dos principais fundamentos regem a instituição: a unidade empresarial.

Quase dez anos após o início de toda essa *revolução* causada pela adoção de uma cultura negocial (aproximadamente em 1988), começaram a nascer dentro da própria FIESP movimentos politicamente antagônicos ou de esquerda no próprio empresariado. Eram os chamados empresários *modernistas*, que, entre outros reclamos, posicionavam-se contrários ao sistema de relacionamento e negociação trabalhista imposto pela FIESP e pela legislação em vigor. Citamos, como exemplo, nomes de presidentes de Sindicatos Patronais, como Joseph Koury, Geraldo Santo Mauro, Luis Carlos Delben Leite, e empresários, como o autor do livro “Virando a própria mesa”, Ricardo Semler.

Hoje em dia, as organizações perceberam o quanto foi interessante a introdução do instrumento negocial, na medida em que visualizam seus trabalhadores menos estressados e mais motivados, seus sistemas de produção menos atacados por paradas constantes e, na ponta da linha, ganhando maior produtividade e qualidade. No balanço geral, muito embora a história mostre rastros de sacrifícios, dor e até mortes em muitos enfrentamentos entre patrões e empregados, as organizações e o patronato reconhecem que a negociação trouxe um avanço inigualável para o desenvolvimento das relações no trabalho e tratam de lhe dar cada vez mais credibilidade e firmeza para atender aos seus próprios interesses.

Talvez estejamos assistindo a uma *reprise* da chamada “Revolução do bom senso”, havida na França de 82, que Caire (1984) explica como o espírito que caracterizou as reformas sociais no país, presente só depois da ascensão da esquerda no poder francês:

“En s’efforçant de stimuler la négociation au niveau des branches et de l’implanter dans les entreprises, la loi tente de mettre en place un système de relations professionnelles qui encadre plus qu’il ne réglemente et qui fait une large confiance aux acteurs sociaux pour définir un état de droit. En mettant en place un dispositif original pour permettre aux travailleurs d’exprimer leur vécu quotidien et suggérer les moyens d’aménager conditions de travail et

organization du travail, le législateur fait un pari sur les capacités d'initiative des travailleurs. Réunifier la collectivité de travail, permettre à chacun d'exercer ses responsabilités propres: telles semblent en définitive les caractéristiques de la cohérence du droit nouveau que s'esquisse, fondé sur une conception claire et globale de la politique du travail".

Com uma pitada de otimismo, talvez possamos pensar, também, que um dia nosso país terá um "Código de obrigações", nos moldes da Suíça, segundo o qual as partes devem, acima de tudo, manter a paz e não fazer uso de instrumentos de força (greve, *lockout*, boicote etc.) na tentativa de modificar as cláusulas pré-acordadas.

O professor Gabriel Aubert, titular da cadeira de Direito do Trabalho da Universidade de Genebra, ensina-nos que os acordos firmados pouco antes da Segunda Guerra Mundial fizeram um marco nas negociações suíças, por romperem definitivamente com a resistência patronal, principalmente nas grandes empresas, passando a colaborar com os sindicatos locais e afirmando que a paz no trabalho (característica forte e com presença garantida na negociação suíça) tem levado as empresas a negociarem, sempre, em casos conflitantes, compromissos mútuos de relacionamento.

"La paix do travail ne constitue donc pas une donnée immuable du paysage helvétique, ancrée dans des textes signés il y a cinquante ans. Elle se nourrit d'une volonté politique permanente, La recherche du compromis politique et social avec une gauche probablement condamnée à rester encore longtemps minoritaire suppose des concessions réciproques: elle n'est viable que dans la mesure où les uns et les autres sont persuadés qu'elle leur offre plus d'avantages que la stratégie de l'affrontement."

O CAMPO SOCIAL (COMUNIDADE)

Por consequência lógica, a mudança da sociedade é reflexo das mudanças individuais dos que a compõem. O instrumento de negociação entre capital e trabalho, instituído no final da década de 70, no Brasil, trouxe alterações substanciais para a sociedade. Poderemos citar, entre muitas, algumas que consideramos de maior importância, a saber: a conscientização e a importância de um *mercado de trabalho livre*. Livre, no sentido duplo de Marx, quando explica que o indivíduo pode dispor de sua força de trabalho como mercadoria

própria e está desprovido de tudo o mais necessário à realização de sua força de trabalho. Offe (1989) ensina-nos que um mercado de trabalho pressupõe a ausência de propriedade em dois sentidos: o trabalhador não pode estar vinculado a um proprietário como um material componente da produção, nem pode controlar propriedade e, portanto, suas próprias chances de garantir uma existência fora do mercado de trabalho. A melhoria do nível de vida da classe trabalhadora, na medida em que, em geral, um acordo coletivo ou convenção coletiva (entenda-se *acordo*, um instrumento firmado entre uma ou mais empresas e os respectivos empregados ou representantes legais e, *convenção*, o instrumento que regulamenta toda uma categoria de trabalhadores, em nível regional) contém cláusulas de três gêneros: (1) econômicas, (2) político-sindicais e (3) sociais.

Tanto as cláusulas econômicas, que dizem respeito diretamente a fatos em que há acréscimo nos ganhos diretos dos trabalhadores (em espécie) e, portanto, aumentam sua remuneração final, quanto as cláusulas sociais, aquelas que, em geral, garantem ao trabalhador situações dúbias ou inexistentes na legislação trabalhista (garantia de emprego ao acidentado; abono de faltas ao estudante; garantia de emprego ao funcionário em vias de aposentadoria; garantia de emprego à gestante, transporte e alimentação, creches etc.) representam dois pilares de grande sustentação no desenvolvimento de melhor qualidade de vida dos trabalhadores e da sociedade.

O aparecimento e a adoção de novos valores culturais (questão por nós já conceituada anteriormente) é outra variável de extrema importância que deve ser creditada à adoção do ato negocial. A sociedade passou a conhecer, compreender e refletir com mais transparência sobre os limites da responsabilidade que lhes cabe, tanto ao trabalhador quanto ao patrão, podendo criar juízo de valor e novos padrões de comportamento fundados em situações historicamente vivenciadas e apreendidas.

Finalizando, cremos que, mesmo contando com mais de 20 anos de negociação, em um ponto o sistema ainda está devedor: a grande disparidade de ganhos entre os pisos e os tetos salariais e a qualidade de vida da massa trabalhadora. A falta de vontade política é patente nos três agentes que têm atuado nesse interregno: o governo, o sindicato e o empresário. A visão de lucro de curto prazo continua a priorizar os cenários político e econômico.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES, Ricardo. *Classe operária, sindicatos e partidos no Brasil*. São Paulo: Cortez Editora, 1982.
- AUBERT, Gabriel. *Les Conventions Collectives et la Paix du Travail en Suisse*. *Revue Internationale du Travail*. v. 128. n. 3, 1989. OIT.
- BERGER, Peter I. *Perspectivas sociológicas: uma visão humanística*. São Paulo: Vozes. 1963.
- BEYNON, H. A destruição das classe operária inglesa? *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 1995.
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. *La Negotiation Collective*, Suisse. OIT. 12. ed. p. 20, 1986.
- CAIRE, Guy. Les Tendances récentes de la négociation collective en France. *Revue Internationale du Travail*. OIT. v. 123. n. 6. 1984.
- DURKHEIM, Emile. *A função do trabalho social*. São Paulo: Martins Fontes, 1985.
- _____. *Da divisão do trabalho social*. São Paulo: Abril, Col. Os Pensadores.
- FOGUEL, Sérgio; SOUZA, Carlos César. *Desenvolvimento organizacional*. São Paulo: Atlas, 1995.
- FORRESTER, Viviane. *O horror econômico*. São Paulo: Editora Unesp, 1997.
- KHOURY, Joseph. (Empresário e presidente do Sindicato Patronal Simpi) Depoimento recebido em pesquisa de campo, set/91.
- KOWARICK, L. *Trabalho e vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil*. SJ: Paz e Terra, 1988.
- LOPES, José Sérgio Leite. *A tecelagem dos conflitos de classe na cidade das chaminés*. São Paulo: Marco Zero, 1988.
- MARRAS, Jean Pierre. *A negociação sindical hierarquizada: um modelo brasileiro*. São Bernardo do Campo, Dissertação (Mestrado) – Universidade Metodista de São Paulo, 1991.
- MARX K. A produção capitalista como produção de mais-valia. In: *O capital*. Livro 1 (cap. VI inédito). São Paulo: Moraes, 1985.
- MENEGHELLI, Jair (Presidente Nacional da CUT). Depoimento recebido em pesquisa de campo, set/91.
- OFFE, C. O futuro do mercado de trabalho. In: *Capitalismo desorganizado*. São Paulo: Brasiliense, 1989.
- PANATICH, Leo. Recent theorizations of corporatism: reflections on a growth industry. *The British Journal of Sociology*, v. XXXI, n. 2. 1980. In: *Sociologie des relations professionnelles au Brésil: syndicalisme ou corporatisme?* *Travail et Société*, v. 11, n. 1, 1986.
- PASTORE, Jose; ZILBERSTAJN, Hélio. *A administração do conflito trabalhista no Brasil*. IPE/ USP, 1988.
- POSNER, B. et al. Shared values make a difference: na empirical test of corporate culture. *Human Resource Management*. v. 24, n. 3, 1985.

ROBERTO, Sidney. (Diretor de RH da Pirelli S/A) Depoimento recebido em pesquisa de campo, set/91.

RODRIGUES NETTO, Leôncio Martins. Formação histórica do sindicalismo e do sistema de relações de trabalho brasileiro. *IMS Cadernos de Pós-Graduação. Administração 2*. São Bernardo do Campo: Metodista. 1983.

SCHEIN, Edgard. Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan Management Review*, 1984.

SCHMITTER, P. et al.. *Trends, Toward Corporatist Intermediation*. Sage. Londres, 1973. In: Sociologie des relations professionnelles au Brésil: syndicalisme ou corporatisme? *Travail et Société*, v..11 n. 1, 1986.

SIDER, Gerald M. Culture and class in anthropology and history. Cambridge, 1986, p. 940. In: Thompson, E. P. *Constumbres en Común*.

SOARES, Maurício. (Ex-advogado do Sindicato dos Metalúrgicos de SBC e atual prefeito de SBC). Depoimento recebido em pesquisa de campo, set/91.

THOMPSON. E. P. *Costumbres en Común*. Barcelona: Crítica, 1995.

URY, William. O inferno somos nós. *Revista Veja*. São Paulo, ano 39, n. 34, ago. de 2006

WEBER, M. O espírito do capitalismo. In: *Ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Pioneira, 1965.

WINKLER, J. T. In: Birnbaum, P. *La logique de L'état*. Paris: Fayard, 1982. p. 85.

Artigo recebido para publicação em 19 de outubro de 2006.
Aceito em 29 de novembro de 2006.